

Ai gentili clienti
Loro sedi

Lavoro a termine: condizioni e regole per assumere a tempo determinato

Premessa

Con il **D.Lgs. n. 81 del 15.06.2015** il legislatore ha **riformato gli istituti del lavoro**, fornendo una disciplina organica degli strumenti a cui può accedere il datore di lavoro per operare assunzioni. Tra le varie modifiche apportate al nostro ordinamento si deve segnalare che **sembra aver assunto carattere stabile la disciplina dei contratti di lavoro a termine**: come noto, **l'istituto nel corso del 2013-2014 era stato oggetto di numerose modifiche volte a rilanciarne l'utilità, prevedendo una (parziale e disorganica) riduzione dei limiti e delle condizioni.**

Per i contratti che verranno stipulati nel periodo di vigenza del predetto decreto, i datori di lavoro potranno accedere **all'istituto nel limite di 5 proroghe, per un periodo complessivo non superiore a 36 mesi** (comprensivo di rinnovi e tranne in casi eccezionali). Come previsto dal DL n.34/2014, inoltre, il datore di lavoro **non dovrà giustificare l'apposizione del termine nel rapporto di lavoro.**

Di seguito illustriamo le regole applicabili a seguito dell'approvazione in via definitiva del D.Lgs. n.81/2015, attuativo del c.d. "**Jobs Act**".

Il nuovo contratto a termine

Con gli articoli da 19 a 29, il D.Lgs. n. 81/2015 ha delineato la **disciplina dell'istituto del contratto a termine, recentemente oggetto di una modifica da parte del DL n. 34/2014**, che ha previsto

l'introduzione di una sola ipotesi di rapporto acausale e prorogabile fino a cinque volte, nel limite di 36 mesi complessivi.

Le nuove disposizioni, in primo luogo, hanno **confermato la durata massima del rapporto di lavoro di 36 mesi**, specificando che fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, e con l'eccezione delle attività stagionali, la **durata dei rapporti** di lavoro a tempo determinato **intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore**, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo **svolgimento di mansioni equivalenti** ed indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, **non può superare i trentasei mesi.**

Fermo quanto appena esposto, **un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi**, può essere **stipulato presso la Direzione territoriale del lavoro competente per territorio.**

OSSERVA

Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei **periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti**, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di **somministrazioni di lavoro a tempo determinato.**

DURATA COMPLESSIVA 36 MESI (comprensiva di proroghe, rinnovi, periodi di missione stipulati per mansioni equivalenti)	→	Una proroga della durata massima di 12 mesi può essere stipulata presso la DTL competente
---	---	---

Qualora il **limite dei trentasei mesi sia superato**, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, **il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.**

IPOTESI DI DIVIETO DI APPOSIZIONE DEL TERMINE

I	Sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero.
II	Presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi.
III	Presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario, in regime di cassa integrazione guadagni, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato.
IV	Da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi

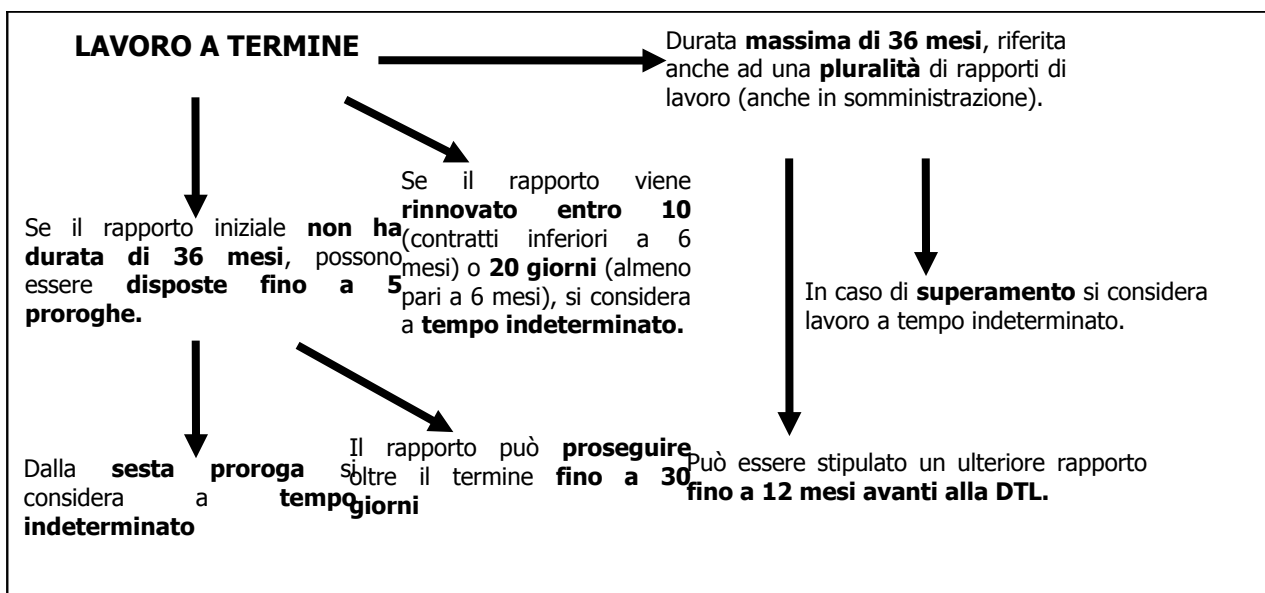
Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di **durata non superiore a dodici giorni**, l'**apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta**, direttamente o indirettamente, **da atto scritto**, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

Qual è la disciplina delle proroghe?

Il **termine del contratto a tempo determinato** può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a trentasei mesi, e, comunque, **per un massimo di cinque volte nell'arco di trentasei mesi a prescindere dal numero dei contratti**. Qualora il numero delle proroghe **sia superiore, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla data della sesta proroga**.

Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato **entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi**, ovvero **venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato**. Le disposizioni non trovano applicazione:

- nei confronti dei lavoratori impiegati nelle **attività stagionali** individuate con apposito decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali;
- nelle **ipotesi individuate dai contratti collettivi**, anche aziendali, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- nei **confronti delle start-up innovative**.



OSSERVA

Se il rapporto di lavoro **continua dopo la scadenza** del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, **il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione** per ogni giorno di continuazione del rapporto **pari al 20 per cento fino al decimo giorno successivo** ed al **40 per cento per ciascun giorno ulteriore**.

Qualora il rapporto di lavoro continui oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, **ovvero oltre il cinquantesimo giorno** negli altri casi, **il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini**.

Limiti, precedenze, trattamento e sanzioni

Secondo quanto previsto dal decreto, qualora la contrattazione collettiva non disponga diversamente, **non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato** in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. **In caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione**. Per i datori di lavoro che occupano **fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato**.

Sono **esenti dal limite**, nonché da eventuali limitazioni quantitative previste da contratti collettivi, i **contratti a tempo determinato conclusi**:

- nella **fase di avvio di nuove attività**, per i periodi definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;
- da **imprese start-up**;
- nelle **attività stagionali**;
- per **specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi**;
- per **sostituzione di lavoratori assenti**;
- con **lavoratori di età superiore a 50 anni**.

OSSERVA

Il limite percentuale non si applica, inoltre, ai **contratti di lavoro a tempo determinato stipulati tra università pubbliche o private, istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, ricerca scientifica o tecnologica**, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa. I contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere **durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono**. Sono ricompresi nell'eccezione anche gli istituti della cultura di appartenenza statale, oppure organismi derivanti dalla trasformazione dei precedenti e soggetti alla vigilanza del Ministero,

fatta eccezione per le fondazioni di produzione musicale, nonché i lavoratori impiegati alla realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale.

In caso di violazione del limite percentuale, **restando esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato**, per ciascun lavoratore si applica una **sanzione amministrativa** di importo pari:

- al **20 per cento della retribuzione**, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, **se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a uno;**
- al **50 per cento della retribuzione**, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, **se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno.**

Il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, abbia prestato **attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza**, fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi, nelle **assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.**

Per le **lavoratrici che usufruiscono del congedo di maternità** è altresì riconosciuto il **diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato** effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

Il **lavoratore assunto a tempo determinato** per lo svolgimento di attività stagionali ha **diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.**

OSSERVA

Il **diritto di precedenza** deve essere espressamente richiamato nel contratto e può essere **esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà entro sei mesi dalla cessazione del rapporto** (3 per le attività stagionali) e **si estingue trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.**

Al lavoratore a tempo determinato spetta il **trattamento economico e normativo in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili**. Nel caso di **inosservanza** degli obblighi, il datore di lavoro è punito:

- con la **sanzione amministrativa da 25,82 euro a 154,94 euro;**

→ se l'inosservanza si riferisce a più di cinque lavoratori, si applica la sanzione amministrativa da 154,94 euro a 1.032,91 euro.

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento e approfondimento di Vostro interesse.

Cordiali saluti

DOTTORESSA ANNA FAVERO